

SIKAP, Vol 4 (No. 2), 2020, Hal 122-135
p-ISSN: 2541-1691 e-ISSN: 2599-1876

SISTEM INFORMASI, KEUANGAN, AUDITING DAN PERPAJAKAN

<http://jurnal.usbykp.ac.id/index.php/sikap>

PENGARUH AKUNTABILITAS DAN SISTEM PENGUKURAN KINERJA TERHADAP KINERJA ORGANISASI

Christina Pardede

Universitas Pembangunan Nasional "Veteran" Jakarta
christinapardede20@gmail.com

Ayunita Ajengtiyas Saputri Mashuri

Universitas Pembangunan Nasional "Veteran" Jakarta
ayunita.ajeng@gmail.com

Abstrak

Dilakukan di perguruan tinggi Jakarta Selatan. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 18 terdaftar di Kemendistrik terdapat wilayah Jakarta Selatan yang dipilih dengan menggunakan metode *kuantitatif primer* yaitu pengambilan sampling dilakukan dari 13 Mei sampai 27 Juni 2019. Data akhir yang dihasilkan adalah sebanyak 44 sampel yang siap di analisis dan di uji dengan menggunakan Partial Least Square (PLS). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa (1) Pengaruh akuntabilitas berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Organisasi, (2) Pengaruh proses penilaian kapasitas tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Organisasi.

Kata Kunci: Akuntabilitas; Sistem Pengukuran Kinerja; Kinerja Organisasi.

THE EFFECT OF ACCOUNTABILITY AND PERFORMANCE MEASUREMENT SYSTEM ON ORGANIZATIONAL PERFORMANCE

Abstract

Conducted in South Jakarta colleges. The sample in this study amounted to 18 tertiary institutions enrolled in the Ministry of Education in the South Jakarta region which were selected using the primary quantitative method, namely sampling was carried out from 13 May to 27 June 2019. The final data generated were 44 samples ready in analysis and tested using Partial Least Square (PLS). The results of this study indicate that (1) The effect of accountability has a significant effect on Organizational Performance, (2) The Effect of Performance Measurement Systems does not significantly influence Organizational Implementer

Keywords: *Accountability; Performance Measurement Systems; Organizational Performance*

PENDAHULUAN

Peningkatan badan dalam negeri terpercaya dilakukan melalui restrukturisasi pendidikan secara nasional. Dari strategis yang akuntabel, efisien, hal ini terlihat mutu dan mampu berkontribusi langsung dalam menyelesaikan persoalan di masyarakat. Antipasi terhadap tantangan perlu diperhatikan oleh perguruan tinggi dengan menjalankan langkah yang umum dikenal dengan model baru. Penerapan adalah meningkatkan partisipasi pengguna dalam melakukan penjadwalan secara terbuka, demokratis, serta memiliki akuntabilitas yang tinggi. Di dalam tata kelola yang baik memiliki standar dan kebijakan untuk mengatur dan menjalankan organisasi publik. Sehingga ada peran pemerintah untuk membuat peraturan terkait UU Pendidikan, dimana nantinya peraturan UU Pendidikan tersebut, akan dilaksanakan dan dijalankan sebagai landasan untuk penerapan di tata kelola yang baik di setiap perguruan tinggi. Peraturan UU Pendidikan Tinggi nomor 12 tahun 2012 pasal 78 menjelaskan bahwa setiap perguruan tinggi diberikan kewenangan sendiri untuk mengatur dan melaksanakan pertanggungjawaban kepada pihak eksternal terhadap pemerintah.

Pemerintah memberikan anggaran dana pendidikan dan juga membuat peraturan pasal 78 dengan tujuan mempermudah pemerintah memantau dan mengawasi setiap perguruan tinggi melalui laporan pertanggungjawaban kepada *stakeholder* baik secara akuntabilitas terhadap kinerja organisasinya dengan mandat untuk pertanggungjawaban kepada publik. Dalam UU Pendidikan Tinggi nomor 12 tahun 2012, pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara.

Dijelaskan pula yang dimaksud Pendidikan Tinggi adalah jenjang pendidikan setelah pendidikan menengah yang mencakup program diploma, program sarjana, program magister, program doktor, dan program profesi serta program spesialis, yang diselenggarakan oleh perguruan tinggi berdasarkan kebudayaan bangsa Indonesia. Sekolah Tinggi Nagari, Akademi Swasta otonom merupakan institusi pendidikan tinggi milik masyarakat yang menyelenggarakan pendidikan tinggi berdasarkan mandat akademik yang diberikan pemerintah dan pendelegasian wewenang pengelolaan sumber daya dari yayasan. Sehingga dengan adanya kaidah dibuat oleh pemerintah untuk semua perguruan tinggi sebagai dasar penerapan prinsip tata kelola yang baik dan benar. Kenyataan yang terjadi di Indonesia masih banyak penyimpangan di perguruan tinggi meski sudah ada peraturan bertujuan sebagai otoritas publik.

Dari beberapa permasalahan terkait perguruan tinggi yang melakukan penyimpangan terkait kebijakan peraturan pemerintah yaitu terkait tata kelola yang baik berdasarkan kinerja organisasi di universitas, ada beberapa kasus yang diambil dari sumber berita yaitu melalui media dari internet. Menurut berita CNN Indonesia penulis Prima Gumilang pada tahun 2017, yaitu kasus pertama adalah masalah plagiarisme dan Bobroknya Kepemimpinan Rektor dimana rektor tidak melakukan tanggungjawabnya sebagai pimpinan dan tidak mengikuti sistem yang diterapkan tidak mengikuti tata kelola universitas yang baik, sehingga memberi celah pembiaran praktik plagiarisme. Kementerian Riset, Teknologi, dan Pendidikan Tinggi (Kemenristek Dikti) menyatakan, persoalan yang terjadi di Universitas tersebut terjadi sistematis. Keputusan untuk memberhentikan rektor dinilai sebagai langkah awal memperbaiki sistem institusi tersebut.

Menurut Seputar Pendidikan Tinggi penulis Supriadi Rustad pada tahun 2017, kasus kedua adalah wisuda abal-abal di Pondok Cabe pada September 2015 oleh sebuah badan penyelenggara yang izinnya sudah dicabut Menteri. Dengan tarif Rp15 juta per ijazah (hasil wawancara dengan mas Rusdi, samaran) dan jumlah peserta 1.300 orang, pada kasus ini uang yang beredar dalam satu kali wisuda mencapai Rp19,5 miliar. Menurut Seputar Pendidikan Tinggi penulis Supriadi Rustad pada tahun 2017, kasus ketiga terjadi di salah satu perguruan tinggi di Jawa Timur yang setiap tahun meluluskan 500 magister meski tiap tahun mengaku

hanya menerima 50 mahasiswa. Dengan asumsi biaya studi S2 sekira Rp 40 juta per tahun, maka uang yang beredar dari kejahatan akademik ini sekitar Rp18 miliar. Perlu dimaklumi angka-angka yang disajikan pada kasus ini sudah ditandatangani oleh perguruan tinggi dan Tim EKA, juga kopertis.

Dari ketiga kasus tersebut yaitu permasalahan tentang plagiarisme, wisuda abal-abal dan kasus yang meluluskan 500 magister yaitu hubungan dari segi akuntabilitas, faktor organisasional, dan sistem pengukuran kinerja dari perguruan tinggi tersebut menerapkan tata kelola yang buruk, dimana akuntabilitas publik tidak dapat dipertanggungjawabkan dengan baik kepada *stakeholders*, tidak menerapkan *good management* di tata kelola perguruan tinggi melalui sistem manajemen akademik yaitu tri dharma, sistem manajemen sumber daya dari keuangan, sarana prasarana, data dan informasi, dan untuk sistem pengukuran kinerja dapat dilihat dari segi organisasi melalui pimpinan di dalam perguruan tinggi, pimpinan perlu melakukan pengawasan dan penjaminan mutu. *Good University Governance* pada dasarnya adalah pengaturan struktur organisasi, proses bisnis, serta program dan kegiatan dalam suatu perencanaan untuk mencapai tujuan dengan memperhatikan prinsip-prinsip transparansi, akuntabilitas (kepada *stakeholder*), *responsibility* (tanggungjawab), independensi (dalam pengambilan keputusan), *fairness* (adil), penjaminan mutu dan relevansi, efektifitas, dan efisiensi, serta nirlaba.

Menurut Mahmudi (2015:21-22), kinerja organisasi memang tidak semata-mata dipengaruhi oleh kinerja individual atau kinerja tim saja, namun dipengaruhi oleh faktor yang lebih luas dan kompleks, misalnya faktor lingkungan baik internal maupun eksternal. Faktor lingkungan meliputi faktor ekonomi, sosial, politik, keamanan dan hukum yang didalamnya organisasi beroperasi. Selain faktor lingkungan eksternal, faktor lain yang mempengaruhi kinerja organisasi adalah kepemimpinan, struktur organisasi, strategi pilihan, dukungan teknologi, kultur organisasi dan proses organisasi. Hasil penelitian dari (Martdian, 2016) terkait pengaruh responsibilitas & pola penilaian unjuk kerja terhadap kinerja organisasi, berimplikasi secara praktik dalam rangka mendukung pemerintah dalam menciptakan sistem akuntabilitas dan tata kelola yang baik bagi perguruan tinggi. Menurut (Oluwafeni, 2018) terkait *How cultural impact on knowledge sharing contributes to organizational performance* (Bagaimana dampak budaya pada berbagai pengetahuan berkontribusi terhadap kinerja organisasi). Di dalam penelitian Oluwafeni terkait berbagai pengetahuan untuk mencapai keunggulan kompetitif dalam organisasi, pengetahuan kinerja, memotivasi organisasi untuk meluncurkan produk dan layanan inovatif baru untuk mempertahankan keunggulan pasar di antara para pesaing. Banyak faktor telah terbukti menjadi penentu untuk mendukung pertumbuhan kinerja organisasi salah satunya adalah budaya organisasi. Penelitian Oluwafeni yaitu untuk menganalisis dan menguji hubungan antara budaya organisasi dan komponen berbagai pengetahuan untuk strategi organisasi, baik negeri dan perguruan tinggi swasta yang terdapat di wilayah Jakarta Selatan dan sudah terdaftar dalam kemendistrik.

TELAAH LITERATUR DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Teori institusional

Teori institusi adalah kontituen, pengetahuan, eksistensinya penyesuaian meyakinkan legitimasi.

Teori Kontijensi

Pendekatan teoriti kontijensi mengidentifikasi bentuk-bentuk optimal pengendalian organisasi di bawah kondisi operasi yang berbeda dan mencoba untuk menjelaskan bagaimana prosedur operasi pengendalian organisasi tersebut. Pendekatan akuntansi pada akuntansi manajemen didasarkan pada premis bahwa tidak ada sistem akuntansi secara universal selalu tepat untuk dapat ditetapkan pada setiap yang ada dalam organisasi. Penelitian ini mendiskripsikan hubungan antara teori kontijensi dengan sistem pengendalian manajemen (*Management Control*

System), dalam hal ini adalah sistem pengukuran kinerja yang merupakan bagian dari sistem pengendalian manajemen. Teori kontijensi dapat digunakan untuk menganalisis desain dan sistem akuntansi manajemen untuk memberikan informasi yang dapat digunakan perusahaan untuk berbagai macam tujuan dan untuk menghadapi persaingan (Otley, 1995) dan (Mia dan Clarke, 1999). Kim dan Larry (1998) mengungkapkan sistem pengukuran kinerja merupakan frekuensi pengukuran kinerja pada manajer dalam unit organisasi yang dipimpin mengenai kualitas dalam aktivitas operasional perusahaan. Pengukuran kinerja perlu ditentukan apakah yang menjadi tujuan penilaian tersebut, apakah pengukuran kinerja tersebut untuk menilai hasil kerja (*performance outcomes*) ataukah menilai perilaku personal (*personality*). Menurut Han et al (1998) sistem pengukuran kinerja merupakan frekuensi pengukuran kinerja pada manajer dalam unit organisasi yang dipimpin mengenai kualitas dalam aktivitas operasional perusahaan. Anthony dan Govindarajan dalam buku *management control system* (2007) mengatakan bahwa PMS merupakan mekanisme yang meningkatkan kemungkinan berhasilnya perusahaan dalam menerapkan strateginya. Jackson dan Schuler (1985) dan Tubre dan Collins (2000) menemukan bukti bahwa pemahaman yang tinggi terhadap tujuan suatu pekerjaan, dapat memberikan informasi yang relevan terhadap pekerjaan dan motivasi untuk meningkatkan kinerja suatu pekerjaan. Selain itu, sistem pengukuran kinerja dapat mengomunikasikan prioritas organisasional dan informasi kinerja untuk setiap individu yang bias membantu meningkatkan pemahaman manajer akan peran kerja mereka (Simon, 2000).

Good University Governance

Dalam konteks perguruan tinggi, tentunya konsep *Good Governance* memegang peranan penting. Pengelolaan perguruan tinggi memiliki koridor seperti nilai luhur (*values*), baik dalam hal akademis maupun social values yang harus senantiasa dijaga. Secara sederhana, *Good University Governance* dapat dipandang sebagai penerapan prinsip-prinsip dasar konsep “*Good University Governance*” dalam sistem dan proses *governance* pada institusi perguruan tinggi, melalui berbagai penyesuaian yang dilakukan berdasarkan nilai-nilai yang harus dijunjung tinggi dalam penyelenggaraan perguruan tinggi secara khusus dan pendidikan secara umum.

Kinerja Organisasi (Y)

Menurut Stoner (1978) kinerja adalah fungsi dari motivasi, kecakapan, dan persepsi peranan. Bernadin dan Russel (1993) mendefinisikan kinerja sebagai pencatatan hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi pekerjaan atau kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu. Menurut Handoko kinerja sebagai proses di mana organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan. Kinerja puncak organisasi adalah salah satu komponen paling penting bagi manajer sebagai tujuan akhir organisasi. Oleh karena itu, organisasi mencoba menggunakan metode unik untuk meningkatkan kinerja organisasi dan memisahkan diri dari pesaing. Kinerja organisasi adalah alat yang untuk mengukur efisiensi yang dapat dicapai melalui pengetahuan yang diperoleh dari teknologi informasi (TI). Sumber daya TI mampu membuat kemampuan baru dan secara positif mempengaruhi kinerja. Hal ini dapat berguna pertama yang dapat mempengaruhi kinerja organisasi adalah TI.

Akuntabilitas (X1)

Akuntabilitas dimanipulasi, biasanya sebagai faktor antara mata pelajaran, dan efeknya pada peringkat kinerja dinilai dengan membandingkan berarti peringkat dari kelompok eksperimental yang bertanggung jawab untuk peringkat yang berasal dari kelompok kontrol yang tidak terkena manipulasi akuntabilitas. Literatur eksperimental ini merupakan fokus dari penelitian ini (dibandingkan dengan banyak lebih kecil literatur yang telah diukur persepsi akuntabilitas, yang adalah ukuran yang cukup untuk menjamin suatu meta-analisis sekarang). Berbagai manipulasi

akuntabilitas telah digunakan dalam literatur penilaian kinerja untuk memeriksa efek rating akuntabilitas kinerja peringkat. Sebagai contoh, Roch dan McNall (2007) diperkenalkan akuntabilitas dengan mengharuskan penilai untuk menulis nama mereka di bentuk penilaian kinerja. Warmke (1979) mengatakan penilai atasan langsung mereka akan mengevaluasi peringkat mereka. Mero dan Motowidlo (1995) dimanipulasi akuntabilitas dengan mengharuskan penilai untuk membenarkan peringkat mereka secara tertulis kepada atasan. Pantai dan Tashchian (2007) menyebabkan bertanggung jawab penilai untuk percaya bahwa mereka harus bertemu dengan mereka ratees tatap muka untuk membenarkan peringkat mereka. Meskipun manipulasi eksperimental ini beragam, mereka semua alamat premis dasar yang sama-penilai dimasukkan ke dalam posisi dimana mereka secara pribadi terikat pada peringkat kinerja mereka (Frink & Klimoski, 1998).

Sistem Pengukuran Kinerja (X2)

Sistem pengukuran kinerja tidak dapat memberikan informasi yang sesuai dalam pengambilan keputusan bagi manajer dan kinerja organisasi meningkat. Sedangkan Anthony dan Govindarajan (2004) berpendapat bahwa pengelolaan manajemen dimana untuk mempraktikkan strategi organisasi, para manajer merajai anggota lain, sedangkan penanganan manajemen merupakan komunikasi dari manajer dan bawahan. Sistem pengukuran kinerja diharapkan dapat membantu para manajer dan antara manajer dengan bawahannya & untuk memahami dan menyadari kontribusi mereka dalam pencapaian tujuan organisasi dan mengelola dan meningkatkan kinerja baik individu maupun organisasi.

Pengembangan Hipotesis

Pengaruh Akuntabilitas terhadap Kinerja Organisasi

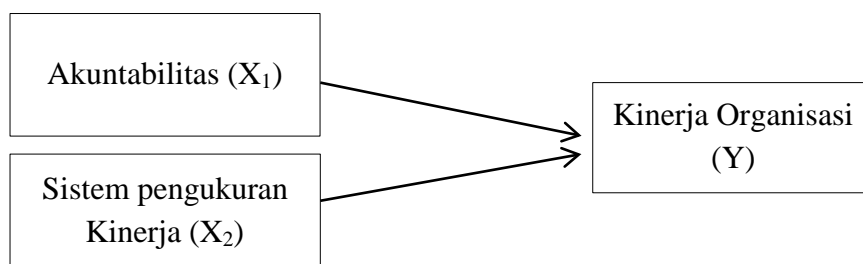
Akuntabilitas merupakan kewajiban untuk menjawab dan menerangkan kinerja dan tindakan seseorang atau badan hukum atau pimpinan kolektif suatu organisasi, kepada pihak-pihak yang memiliki hak untuk meminta jawaban dan keterangan dari pihak yang bertanggungjawab atau pihak yang berkewajiban lainnya.

H1: Akuntabilitas berpengaruh signifikan terhadap kinerja organisasi.

Pengaruh Sistem Pengukuran Kinerja terhadap Kinerja Organisasi

Sistem pengukuran kinerja adalah untuk menilai prestasi manajer dan unit organisasi yang dipimpinnya.

H2 : Sistem pengukuran kinerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja organisasi.



Gambar 1
Kerangka Pemikiran

Di dalam yang saling berkaitan yaitu teori institusional dan teori kontijensi. Teori intitusional menjelaskan eksistensinya. Teori kontijensi mengidentifikasi bentuk-bentuk optimal pengendalian organisasi di bawah kondisi operasi yang berbeda dan mencoba untuk menjelaskan bagaimana prosedur operasi pengendalian organisasi tersebut. Ada dua variabel dependen yang digunakan yaitu akuntabilitas dan sistem pengukuran kinerja, dimana teori

intitusional berkaitan dengan akuntabilitas yakni semua keputusan dan kegiatan yang dilakukan harus dapat dipertanggungjawabkan kepada *stakeholders* dan teori kontijensi dapat berkaitan dengan sistem pengukuran kinerja perlu digeneralisasi dengan mempertimbangkan faktor organisasi dan situasional agar dapat diterapkan secara efektif pada perusahaan. Untuk variabel independen adalah kinerja organisasi, kinerja organisasi adalah salah satu komponen penting bagi manajer sebagai tujuan organisasi, sehingga kinerja organisasi saling mempengaruhi ke dalam dua variabel dependen akuntabilitas dan sistem pengukuran kinerja dan memiliki hubungan dari teori intitusional dan teori kontijensi. Teori kontijensi mengidentifikasi bentuk-bentuk optimal pengendalian organisasi di bawah kondisi operasi yang berbeda dan mencoba untuk menjelaskan bagaimana prosedur operasi pengendalian organisasi tersebut. Ada dua variabel dependen yang digunakan yaitu akuntabilitas dan sistem pengukuran kinerja, dimana teori intitusional berkaitan dengan *stakeholders* dan teori kontijensi dapat berkaitan dengan penggunaan organisasi. Untuk variabel independen adalah kinerja organisasi, kinerja organisasi adalah salah satu komponen penting bagi manajer sebagai tujuan organisasi, sehingga kinerja organisasi saling mempengaruhi ke dalam dua variabel dependen dan memiliki hubungan dari teori intitusional dan teori kontijensi.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini memilih analisis kuantitatif yang menyesuaikan sebuah konteks acuan berdasarkan sebelumnya. Menurut Sugiyono (2014) yaitu “Metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan”.

Variabel Dependen

Variabel Dependen yang digunakan adalah Kinerja Organisasi. Menurut Stoner (1978) kinerja adalah fungsi dari motivasi, kecakapan, dan persepsi peranan.

Variabel Independen

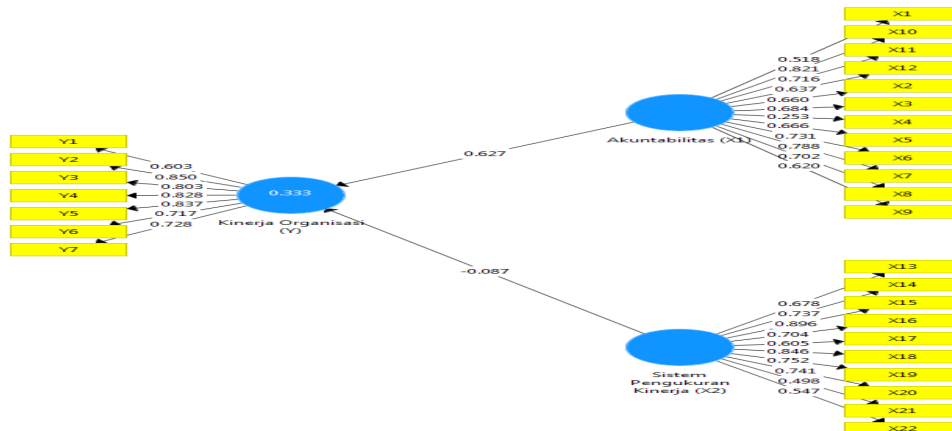
Menurut Sugiyono (2016:39) variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Variabel bebas ada dua yaitu:

- Akuntabilitas (X1)
Akuntabilitas merupakan kewajiban untuk menjawab dan menerangkan kinerja dan tindakan seseorang atau badan hukum atau pimpinan kolektif suatu organisasi, kepada pihak-pihak yang memiliki hak untuk meminta jawaban dan keterangan dari pihak yang bertanggungjawab atau pihak yang berkewajiban lainnya.
- Sistem Pengukuran Kinerja (X2)
Kim dan Larry (1998) mengungkapkan pengukuran kinerja merupakan frekuensi pengukuran kinerja pada manajer dalam unit organisasi yang dipimpin mengenai kualitas dalam aktivitas operasional perusahaan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Model Pengukuran (Outer Model)

Pengukuran digunakan untuk *validaty* kolerasi antar *item score* dari pertanyaan sudah memenuhi *convergent validaty*. Individual kolerasi lebih dari 0,7 terdapat *factor* lebih kecil dari 0,7, sudah di anggap cukup. Validitasi Smart-PLS 3.0 menunjukkan diagraf jalur ysang terbentuk adalah sebagai berikut:



Gambar 2
Model Pengukuran (*Outer iModel*)

Uji Validitas Konvergen

Hasil dari output software smart-PLS 3.0 maka didapatkan nilai loading factor masing-masing konstruk sebagai berikut:

Tabel 1. *Outer Loading*

Pertanyaan	Akuntabilitas	Kinerja Organisasi	Sistem Pengukuran Kinerja
KO.Y.1		0,603	
KO.Y.2		0,850	
KO.Y.3		0,803	
KO.Y.4		0,828	
KO.Y.5		0,837	
KO.Y6		0,717	
KO.Y7		0,728	
A.X1	0,518		
A.X2	0,660		
A.X3	0,684		
A.X4	0,253		
A.X5	0,666		
A.X6	0,731		
A.X7	0,788		
A.X8	0,702		
A.X9	0,620		
A.X10	0,821		
A.X11	0,716		
A.X12	0,637		
SPK.X13			0,678
SPK.X14			0,737
SPK.X15			0,896

Pertanyaan	Akuntabilitas	Kinerja Organisasi	Sistem Pengukuran Kinerja
SPK.X16			0,704
SPK.X17			0,605
SPK.X18			0,846
SPK.X19			0,752
SPK.X20			0,741
SPK.X21			0,498
SPK.X22			0,547

Sumber data diolah

Pada Tabel 1 menunjukkan bahwa ada nilai loading faktor ada yang diatas 0,5 dan ada nilai terkecil adalah A.X4 0,253 dan SPK.X21 0,498. Akuntabilitas dari 12 pertanyaan ada yang memenuhi *convergent validity* dan ada 1 tidak memenuhi *convergent validity*. Untuk sistem pengukuran kinerja dari 10 pertanyaan ada yang memenuhi *convergent validity* dan ada 1 tidak memenuhi *convergent validity*. Untuk kinerja organisasi dari 7 pertanyaan semua yang memenuhi *convergent validity*.

Uji Validitas Diskriman

Dalam *outer model* ini PLS menurut (Ghozali, 2016 hlm 38), menghitung *discriminant validity* dengan membandingkan nilai akar kuadrat (*square root*) *average variance extracted* (AVE) harus bernilai di atas 0,5 untuk setiap konstruksya dengan korelasi antara konstruk dengan konstruk lainnya dalam model (Ghozali, 2016 hlm.39).

Tabel 2: Fornell-Lacker Criterium

	Akuntabilitas (X1)	Kinerja Organisasi (Y)	Sistem pengukuran kinerja (X2)
Akuntabilitas (X1)	0,665		
Kinerja Organisasi (Y)		0,771	
Sistem Pengukuran Kinerja (X2)			0,710

Sumber: Data diolah.

Menyatakan Akuntabilitas (X1) mempunyai jumlah 0,665. Variabel Sistem Pengukuran Kinerja (X2) mempunyai nilai 0,710. Kinerja Organisasi (Y) memperoleh nilai 0,771. Kontruk akuntabilitas, sistem kinerja organisasi adalah valid. Dikatakan valid untuk *discriminant validity*, karena hasil analisa dari data kusioner yang diolah, sudah dilihat dari tabel *Fornell-Lacker Criterium* yang di atas, yaitu akuntabilitas dan sistem pengukuran kinerja dan juga kinerja organisasinya (Ghozali, 2016 hlm.39).

Tabel 3: Average Variance Extracted (AVE)

	Average Variance Extracted (AVE)
Akuntabilitas (X1)	0,442
Kinerja Organisasi (Y)	0,594
Sistem Pengukuran Kinerja (X2)	0,504

Sumber: Data diolah.

Tabel 3. di atas menampilkan nilai AVE di bawah 0,5 dan ada di atas 0,5 untuk semua variabel yang terdapat dalam model penelitian. Nilai terendah AVE adalah sebesar 0,442 pada variabel Akuntabilitas (X1). Maka dapat disimpulkan bahwa variabel akuntabilitas dinyatakan tidak valid karena nilai dibawah 0,5, dan untuk variabel sistem pengukuran kinerja dan kinerja organisasi dinyatakan valid karena hasil nilainya sudah di atas 0,5.

Uji Reabilitas

Hasil dari *output software Smart-PLS 3.0* menunjukkan nilai *Composite Reliability* dan *Cronbach's* masing-masing variabel konstruk:

Tabel 4: Composite Reliability.

<i>Composite Reliability</i>	
Akuntabilitas (X1)	0,901
Kinerja Organisasi (Y)	0,910
Sistem Pengukuran Kinerja (X2)	0,908

Sumber: Data diolah

Pada tabel 4 menampilkan nilai *composite reability* untuk semua konstruk yaitu di atas 0.9, dimana menunjukkan bahwa semua konstruk pada model diestimasi memenuhi kriteria. Dimana nilai *composite reability* yang terendah 0,901 yaitu sebesar pada variabel akuntabilitas, maka dapat disimpulkan variabel memiliki reliabilitas yang baik terhadap masing masing konstraknya. Dalam uji reliabilitas juga dapat diperkuat dengan *Cronbach's Alpha* dimana hasil *output* memberikan hasil sebagai berikut:

Tabel 5: Cronbach's Alpha

<i>Cronbach's Alpha</i>	
Akuntabilitas (X1)	0,887
Kinerja Organisasi (Y)	0,886
Sistem Pengukuran Kinerja (X2)	0,895

Sumber: Data diolah

Nilai yang disarankan yang terendah 0,886 yaitu kinerja organisasi. Dimana menunjukan bahwa semua variabel memiliki realibilitas yang baik terhadap masing-masing konstraknya.

Adjusted R-Square

Pada pengujian *R-Square* yang digunakan untuk variabel dependen, dimana hasil *output software Smart-PLS 3.0* sebagai berikut:

Tabel 6: R Square Adjusted.

R Square Adjusted	
Kinerja organisasi (Y)	0,333

Sumber: Data diolah

Dari hasil tabel 6 dapat diketahui bahwa *R-Square* (R^2) dilihat dari *Adjusted R-Square* Kinerja Organisasi adalah sejumlah 0,333 menandakan bahwa model kinerja organisasi baik, dengan demikian menunjukan bahwa sekitar 33,3% & selebihnya 66,7% akuntabilitas dan sistem pengukuran kinerja dan beberapa faktor-faktor lainnya seperti gaya kepemimpinan manajer, motivasi manajer, kompetensi dari setiap kinerja organisasi masing-masing di perguruan tinggi.

Koefisien Jalur (*Path Coefficients*)

Pada hasil pengolahan data untuk model struktural koefisien analisis jalur (*Path Coefficients*) didapat hasil sebagai berikut:

Tabel 7: Nilai Hasil Koefisien Analisis Jalur.

	<i>Original Sample (O)</i>	<i>Sample Mean (M)</i>	<i>Standard Deviation (STDEV)</i>	<i>T Statistics (O/STD EV)</i>	<i>P Value s</i>
Akuntabilitas (X1)-> Kinerja organisasi (Y)	0,627	0,629	0,134	4,689	0,000
Sistem Pengukuran Kinerja (X2)-> Kinerja organisasi (Y)	-0,087	-0,025	0,183	0,475	0,635

Sumber: Data diolah.

Berdasarkan tabel 7 di atas menunjukkan hasil sebagai berikut:

- Koefesien jalur variabel akuntabilitas terhadap kinerja organisasi sebesar 0,627 yang berarti variabel akuntabilitas terhadap kinerja organisasi memiliki pengaruh positif sebesar 62,7%. Dengan nilai 62,7% maka satuan dengan asumsi variabel lainnya konstan atau tetap
- Koefesien jalur variabel sistem pengukuran kinerja terhadap kinerja organisasi sebesar -0,087 yang berarti sistem pengukuran kinerja terhadap kinerja organisasi memiliki pengaruh negatif sebesar -8,7%. Dengan nilai -8,7% maka satuan dengan asumsi variabel tidak konstan atau tetap.

Analisis Statistik Deskriptif

Tabel 8 : Hasil Uji t-Statistik

	<i>T Statistics (O/STDEV)</i>	<i>P Values</i>
Akuntabilitas (X1)-> Kinerja organisasi (Y)	4,992	0,000
Sistem Pengukuran Kinerja (X2)-> Kinerja organisasi (Y)	0,503	0,615

Sumber: Data diolah.

Hasil pengujian Akuntabilitas (X1) terhadap Kinerja Organisasi menunjukkan $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu sebesar $4,992 > 1,68023$ dan nilai Sig. $0,000 < 0,05$ variabel Akuntabilitas berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Organisasi, maka H_{A1} semakin baik perguruan tinggi memiliki Akuntabilitas akan semakin tepat terhadap Kinerja Organisasinya. Variabel Sistem Pengukuran Kinerja (X2) menunjukkan $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu sebesar $0,503 > 1,68023$ dan nilai Sig. $0,615 < 0,05$ memberitahukan bahwa tidak relevan Organisasi, maka H_{A2} semakin buruk dalam perguruan tinggi memiliki Sistem Pengukuran Kinerja ditolak terhadap Kinerja Organisasinya.

Pembahasan

Hasil penelitian dapat dilihat dibawah ini:

Tabel : R Square Adjusted

	<i>R Square Adjusted</i>
Kinerja organisasi (Y)	0,333

Sumber: Data diolah

Dimana antara variabel akuntabilitas dan sistem pengukuran kinerja cukup mempengaruhi yaitu ada sebesar 33,3% dan 66,7% faktor akuntabilitas dan sistem pengukuran kinerja dan beberapa faktor-faktor lainnya, seperti gaya kepemimpinan manajer, motivasi manajer, kompetensi dari setiap kinerja organisasi untuk masing-masing di perguruan tinggi. Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode *Partial Least Square* (PLS) dengan *software Smart-PLS 3.0* diperoleh hasil dibawah ini:

Pengaruh Akuntabilitas terhadap Kinerja Organisasi.

Akuntabilitas merupakan kewajiban untuk menyajikan dan melaporkan segala tindak tanduk dan kegiatan yang dilakukan sesuai dengan mandat atau amanah yang diembannya kepada pihak yang lebih tinggi atau atasannya. Hal yang dipertanggungjawabkan adalah kinerja (keberhasilan atau kegagalan) yang dicapai organisasi (Mansfield, 1992) dan (Kearns, 1996). Dubnick (2005) menjelaskan bahwa dalam berbagai proses pengembangan dan perubahan suatu organisasi, diasumsikan ketika akuntabilitas suatu organisasi itu baik, maka berpengaruh juga pada transparansinya dan secara tidak langsung akan memperbaiki kinerja organisasi tersebut.

Berdasarkan tabel 4.5 di atas menunjukkan bahwa hasil pengujian Akuntabilitas (X_1) terhadap Kinerja Organisasi menunjukkan $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu sebesar $4,992 > 1,68023$ dan nilai Sig. $0,000 < 0,05$ ini menunjukkan bahwa variabel Akuntabilitas berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Organisasi, maka H_{A1} semakin baik perguruan tinggi memiliki Akuntabilitas akan semakin tepat terhadap Kinerja Organisasinya. Akuntabilitas adalah merupakan sikap bertanggung jawab, yang ditujukan oleh kesediaan menerima masalah dan memastikan bahwa masalah tersebut terselesaikan. Dengan menjadi akuntabel, pekerja menambahkan nilai bagi organisasi dan dirinya sendiri. Prestasi kerja adalah sebagai hasil dari menjadi akuntabel.

Akuntabilitas dapat dilihat dari perspektif akuntansi, perspektif fungsional dan perspektif sistem akuntabilitas (Sadjiarto, 2000). Ada dua dasar pendukung teori terkait akuntabilitas diatas yaitu pengertian akuntabilitas menurut Sadjiarto dan Mardiasmo, bahwa di dalam pengertian akuntabilitas menjelaskan terkait akuntabilitas ada berisi aturan dan menjalankan tanggung jawab masing-masing *stackholder* terhadap pihak eksternal sebagai otorisasi publik. Setiap aturan dan tanggung jawab itu harus sejalan, di dalam perguruan tinggi memiliki kebijakan dan memiliki aturan tersendiri, dimana masing-masing tanggung jawab diwajibkan untuk melaksanakan dan melaporkan hasil, baik dari segi akuntabilitas internal dan akuntabilitas eksternal di dalam kinerja organisasi di dalam setiap universitas di daerah Jakarta Selatan.

Dengan adanya UUDN RI tersebut nantinya setiap organisasi dimasing-masing universitas melaksanakan dan pertanggungjawaban dan organisasinya secara akuntabilitas kepada kepercayaan publik kepada pemerintah dan masyarakat. Semakin baik akuntabilitasnya, maka nantinya tata kelola di dalam setiap perguruan tinggi diharapkan semakin baik juga dari segi aturan dan pertanggungjawaban di dalam setiap kebijakan untuk mengatur dan menjalankan organisasi publik di dalam setiap universitas di daerah Jakarta Selatan. Hal ini dapat terjadi dikarenakan, penyebaran kusioner yang telah mengisi oleh perguruan tinggi dan hasil kusioner penelitian, terdapat 18 responden menyatakan setuju pada indikator pertanyaan bahwa semakin mampu perguruan tinggi memiliki akuntabilitas terhadap kinerja organisasi yang ada di perguruan tinggi tersebut. Sejalan telah dilakukan oleh (Martdian, 2016) akuntabilitas menunjukkan pengaruh signifikan terhadap kinerja organisasi. Mengindikasi menunjukkan kinerja organisasinya.

Pengaruh Sistem Pengukuran Kinerja terhadap Kinerja Organisasi.

Spekle dan Verbeeten (2014) menyatakan bahwa cara di mana suatu sistem digunakan akan mempengaruhi kinerja organisasi dan sistem pengukuran kinerja yang digunakan sebaiknya sesuai dengan karakteristik organisasi. Spekle dan Verbeeten (2014) sistem pengukuran kinerja untuk tujuan operasional dimaksudkan dalam rangka mengukur *output* dan *outcome* dari organisasi. Dalam rangka operasional, sistem pengukuran kinerja menjadi acuan

dalam menyusun rencana operasional organisasi, menyusun alokasi anggaran, pemantauan, dan penyediaan informasi sehingga pada akhirnya dapat membantu manajer dalam mengambil keputusan. Kim dan Larry (1998) mengungkapkan pengukuran kinerja merupakan frekuensi pengukuran kinerja pada manajer dalam unit organisasi yang dipimpin mengenai kualitas dalam aktivitas operasional perusahaan. Berdasarkan Sistem Pengukuran Kinerja (X2) menunjukkan $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu jumlah $0,503 > 1,68023$ dan nilai Sig. $0,615 < 0,05$ semakin buruknya Sistem Pengukuran Kinerja berpengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja Organisasi, maka H_{A2} ditolak terhadap Kinerja Organisasinya. James B. Wittaker (2013) mengemukakan sistem pengukuran kinerja merupakan suatu alat manajer yang digunakan untuk meningkatkan kualitas pengambilan keputusan dan akuntabilitas. Menurut Whittaker (2013), elemen kunci dari sistem pengukuran kinerja terdiri atas :

- a. Perencanaan dan penetapan tujuan
- b. Pengembangan ukuran dan relevan
- c. Pelaporan formal atau hasil dan,
- d. Penggunaan informasi

Dari dasar pengertian teori dan elemen kunci terkait sistem pengukuran kinerja diatas menjelaskan bahwa para manajer di dalam setiap perguruan tinggi mengambil keputusan berdasarkan setiap indikator kusioner pertanyaan ada 10 yaitu :

- 1) Perencanaan operasional universitas. Setiap perguruan tinggi di daerah Jakarta Selatan menyusun sistem pengukuran kinerja.
- 2) Dana universitas. Setiap perguruan tinggi di daerah Jakarta Selatan mempunyai sistem pengukuran kinerja menyusun alokasi anggaran tahunan dalam rencana strategis.
- 3) Pelaksanaan. Setiap perguruan tinggi di daerah Jakarta Selatan mempunyai sistem pengukuran kinerja proses pemantauan pelaksana program dan kinerja tahunan dalam rencana strategis universitas.
- 4) Pertimbangan karir pegawai universitas. Setiap perguruan tinggi di daerah Jakarta Selatan mempunyai sistem pengukuran kinerja melakukan pertimbangan karir pegawai tahunan dalam rencana strategis universitas.
- 5) Pertimbangan bonus pegawai universitas. Setiap perguruan tinggi di daerah Jakarta Selatan mempunyai sistem pengukuran kinerja melakukan pertimbangan bonus pegawai tahunan dalam rencana strategis universitas.
- 6) Mengomunikasikan tujuan dan prioritas universitas. Setiap perguruan tinggi di daerah Jakarta Selatan mempunyai sistem pengukuran kinerja melakukan mengomunikasikan tujuan dan prioritas kebijakan tahunan dalam rencana strategis universitas.
- 7) Menganalisis. Setiap perguruan tinggi di daerah Jakarta Selatan mempunyai sistem pengukuran kinerja mengevaluasi kesesuaian antara tujuan dan realisasi kebijakan tahunan dalam rencana strategis universitas.
- 8) Merevisi atau memperbaiki kebijakan universitas. Setiap perguruan tinggi di daerah Jakarta Selatan mempunyai sistem pengukuran kinerja merevisi atau memperbaiki kebijakan tahunan dalam rencana strategis.
- 9) Informasi mahasiswa, dosen dan karyawan universitas. Setiap perguruan tinggi di daerah Jakarta Selatan mempunyai sistem pengukuran kinerja menjadi alat pelaporan kepada mahasiswa, para dosen dan para karyawan untuk kebijakan tahunan dalam rencana strategis universitas.

Setiap perguruan tinggi di daerah Jakarta Selatan mempunyai sistem pengukuran kinerja menjadi alat pelaporan kepada masyarakat, yayasan, dan pemerintah untuk kebijakan tahunan dalam rencana strategis universitas. Dari 10 pertanyaan diatas yang sudah disebar di setiap perguruan tinggi dan nantinya hasil jawaban tersebut melalui skor yang diberikan oleh pihak-pihak manajer di perguruan tinggi, akan mempunyai wewenang dan dalam mengambil keputusan tersendiri, maka dapat diukur dan dianalisis dalam mengambil keputusan di setiap perguruan tinggi di daerah Jakarta Selatan.

Hal ini dapat terjadi dikarenakan, melalui penyebaran kusioner yang telah diisi oleh perguruan tinggi dan hasil kusioner penelitian, terdapat 18 responden menyatakan tidak setuju pada indikator pertanyaan, bahwa semakin buruk sistem pengukuran kinerja dalam perguruan tinggi berpengaruh tidak signifikan dan ditolak berpengaruh terhadap Kinerja Organisasinya. Tidak sejalan dengan penelitian sebelumnya, yang telah dilakukan oleh (Martdian, 2016), Speckle dan Verbeeten (2014), variabel sebelumnya menunjukkan pengaruh signifikan terhadap kinerja organisasi, tetapi untuk hasil penelitian sekarang sistem pengukuran kinerja menunjukkan pengaruh tidak signifikan terhadap kinerja organisasi. Hasil ini mengindikasikan bahwa sistem pengukuran kinerja yang dilakukan perguruan tinggi buruk dalam menunjukkan kinerja organisasinya.

SIMPULAN

Setelah melakukan penelitian dari serangkaian hipotesis terkait pengaruh akuntabilitas dan sistem pengukuran kinerja terhadap kinerja organisasi dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut: (a) Berdasarkan Uji Signifikansi (Uji t), variabel Akuntabilitas signifikan terhadap Kinerja Organisasi. Mengindikasikan dalam menunjukkan kinerja organisasinya. Hal ini disebabkan karena sudah menyebar kusioner yang di perguruan tinggi di daerah Jakarta Selatan dan berdasarkan kusioner responden yang menyatakan setuju bahwa perguruan tinggi bahwa semakin perguruan tinggi memiliki pengetahuan akuntabilitas yang mampu membantu perguruan tinggi dalam memahami kinerja organisasinya. Hal ini disebabkan karena sudah menyebar kusioner yang di perguruan tinggi di daerah Jakarta Selatan dan berdasarkan kusioner responden yang menyatakan setuju bahwa perguruan tinggi bahwa semakin perguruan tinggi memiliki pengetahuan akuntabilitas yang mampu membantu perguruan tinggi dalam memahami kinerja organisasinya; (b) berdasarkan Uji signifikansi (Uji t), mengindikasikan bahwa semakin buruk sistem pengukuran kinerja dalam perguruan tinggi ditolak berpengaruh terhadap Kinerja Organisasinya. Hal ini disebabkan dari hasil jawaban kusioner yang di perguruan tinggi di daerah Jakarta Selatan dan berdasarkan kusioner responden yang menyatakan tidak setuju bahwa perguruan tinggi memiliki pengetahuan sistem pengukuran kinerja terhadap kinerja organisasinya; (c) berdasarkan R-Square (R^2) Kinerja Organisasi adalah sejumlah 0,333 sebanyak 33,3% & selisih 66,7% sejumlah akuntabilitas dan sistem pengukuran kinerja dan beberapa faktor-faktor lainnya seperti gaya kepemimpinan manajer, motivasi manajer, kompetensi dari setiap kinerja organisasinya dari masing-masing perguruan tinggi; (d) hasil penelitian ini memperoleh hasil yang sama dan ada juga yang tidak sama bisa saja karena lokasi dan daerah, dan responden penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

- B.Harari, M. (2016). The effect of rater accountability on performance ratings: A meta-analytic review. *Human Resource Management Review*.
- Ghozali. (2006). Structural Equation Modelling.
- Ghozali. (2016). Structural Equation Modelling.
- Ghozali Iman, L. H. (2015). *Partial Least Squares: Konsep, Teknik, dan Aplikasi Menggunakan Program SmartPLS 3.0 Untuk Penelitian Empiris*. Edisi 2, Universitas Diponegoro. Semarang.
- Gumilang, P. (2017). *Plagiarisme UNJ dan Bobroknya Kepemimpinan Rektor*. Diambil kembali dari CNN Indonesia: <https://m.cnnindonesia.com>
- Mardiasmono. (2002). *Akuntansi Sektor Publik*.
- Oyemomi, O. (2018). How cultural impact on knowledge sharing contributes to organizational performance: Using the fsQCA approach. *Journal of Business Research*.

- Rustad, S. (2017). *Seputar Pendidikan Tinggi*. Diambil kembali dari <https://m.cnindonesia.com>
- Sari, M. R. (2016). Pengaruh Akuntabilitas, Faktor Organisasional, dan Penggunaan Sistem Pengukuran Kinerja Terhadap Kinerja Organisasi. *Jurnal Akuntansi dan Keuangan Indonesia*.
- Sartika, D. (2017). Analisa Pengaruh Sistem Pengukuran Kinerja Terhadap Kinerja Manajerial Melalui Kejelasan Peran Dan Pemberdayaan Psikologis Sebagai Variabel Moderating. *Jurnal Akuntansi dan Keuangan*.
- Sekaran. (2013). *Metode Penelitian Untuk Bisnis*.
- Sugiyono. (2011). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D* Edisi 6. Bandung .
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D* Edisi 6. Bandung.
- Tajudddin, M. (2016). *Kesuksesan Sistem Informasi Perguruan Tinggi dan University Governance*.
- Uha, I. N. (2013). *Budaya Organisasi Kepemimpinan & Kinerja*.
- "Veteran" Jakarta, U. P. (2019). *Pedoman penulisan tugas akhir skripsi di fakultas ekonomi dan bisnis UPN "VETERAN" Jakarta. Lembaga penelitian dan pemberdayaan masyarakat*.
- Via, N. D. (2018). How accountability type influences information search processes and decision quality. *Accounting, Organizations and Society*.
- Wibowo. (2018). *Manajemen Kerja*.
- Zeyn, E. (2011). Pengaruh good governance dan standar akuntansi pemerintahan terhadap akuntabilitas keuangan dengan komitmen organisasi sebagai pemoderasi. *Jurnal Reviu Akuntansi dan Keuangan*.